النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل

شهادة الكترونية رقم (1000001040)

بعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/12هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ .

وبعد الاطلاع على المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية لنظام العمل المعتمدة بالقرار الوزاري رقم 1982 وتاريخ 28 / 6 / 1437 هـ .

يـقـرر ما يلي

مادة (1) : تعتمد لائحة تنظيم العمل وفق الصيغة المرفقة في البوابة الالكترونية للمنشأة.

مادة (2) : تنفيذا لحكم المادة (73) من نظام العمل عليكم رفع حصيلة الغرامات الموقعة على العمال في حالة عدم وجود لجنة عمالية بالمنشأة إلى إدارة تدقيق الانظمة للقطاع الخاص لتقرير كيفية التصرف فيها.

مادة (3) : لا تمس هذه اللائحة بما قد يكون للعاملين من حقوق مكتسبة بموجب نظام العمل أو لوائحه .

المادة (1)
يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة : المنشأه صاحبة العلاقه
يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة : كل شخصٍ طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة و تحت إدارتها ، أو إشرافها مقابل أجر ، و لو كان بعيداً عن نظارتها .

المادة (2)
التقويم المعمول به في المنشأة هو : التقويم الهجري .

المادة (3)
1. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة ، و الفروع التابعة لها .
2. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال ، و تعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
3. تُطلعِ المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، و تنص على ذلك في عقد العمل .

المادة (4)
1. يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، و سياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العمال حقوقًا أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة .
2. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطًا ، و أحكامًا إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، و لائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ و لا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل.
3. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ، و لائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ يعتبر باطلاً ولا يعتد به .

التوظيف
المادة (5)
يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ، و مواصفات معينة ؛ و يُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي :
1. أن يكون طالبٍ العمل سعودي الجنسية .
2. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية ، و الخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة .
3. أن يجتاز بنجاحٍ ما قد تقرره المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
4. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبيةٍ من الجهة التي تحددها المنشأة .
5. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، و الأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل .

عقد العمل

المادة (6)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقًا للنموذج الموحد المعد من الوزارة ، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل ، و اسم العامل ، و جنسيته ، و عنوانه الأصلي ، و عنوانه المختار ، و نوع العمل ، و مكانه ، و الأجرالأساسي المتفق عليه ، و أية امتيازات أخرى يتفق عليها ، و ما إذا كان العقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، و مدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها , و تاريخ مباشرة العمل ، و أية بيانات ضرورية ، و يجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية ؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوما .

المادة (7)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل ؛ يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة , أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة .

لإركاب

المادة (8)

يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل ، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية :-

1.عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

2.عند تمتع العامل بإجازته السنوية ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

3.عند انتهاء خدمة العامل ، طبقا لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (1) من نظام العمل .

4.لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع ، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري ، أو حكم قضائي .

المادة (9)

مع مراعاة أحكام المادة (الثامنة والخمسون) من نظام العمل يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله ، ومن يعولهم شرعا ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم ؛ ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل .

التدريب و التأهيل

المادة (10)

تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل ، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف , و إذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غيرالدائرة المكانية للمنشأة تؤمن تذاكر السفر في الذهاب ، و العودة بالدرجة التي تحددها المنشأة ، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ، و مسكن ، و تنقلات داخلية ، أو تصرف للعامل بدلا عنها , و تستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل ، و التدريب .

المادة (11)

1.يجوز للمنشأة أن تُنهي عقد التأهيل ، أو التدريب من غير العاملين ، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب ، أو التأهيل عدم قابليته ، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .

2.للمتدرب ، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين ، أو وليه ، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب ، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب ، أو التأهيل عدم قابليته ، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .

3.وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في انهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل .

4.للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه ـ بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل ـ أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل .

5.للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه, رفض العمل المدة المماثلة اوبعضها .

المادة (12)

أولا : يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب ، أو التأهيل من العاملين لديها ـ بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل ـ أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل ، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة , أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .

ثانيا : يجوز للمنشأة أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل ، مع الزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية :

1.إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع .

2.إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

3.إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

ثالثا : يجوز للمنشاة الزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التاهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل إنتهاء مدة العمل التي إشترطتها عليه المنشأة بعد إنتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور
المادة (13)
مع مراعاة أي إجراءات ، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور ؛ تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها ، و تودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة .

المادة (14)
تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف .

المادة (15)
إذا وافق يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية ، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .
تقارير الأداء

المادة (16)
تُعد المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية ، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقًا للنمَاذج التي تضعها لذلك ؛ على أن تتضمن العناصر التالية :
1.المقدرة على العمل ، و درجة إتقانه (الكفاءة) .
2.سلوك العامل ، و مدى تعاونه مع رؤسائه ، و زملائه ، و عملاء المنشأة .
3.المواظبة

المادة (17)
يُقيّمُ أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة ؛ على أن يتبع في ذلك مقياسٌ من خمسة مستويات .

المادة (18)
يُعدّ التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ؛ على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية) ، و يُخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ، و يحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقًا لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات

المادة (19)

1.يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للمنشأة .

2.يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه المنشأة ، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل ، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة .

3.يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

الترقيات

المادة (20)

تضع المنشأة سلما وظيفيا لوظائفها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف ـ وفقاً لما جاء في دليل التصنيف ، و التوصيف المهني السعودي ـ و درجة كل وظيفة ، و شروط شغلها ، و بداية أجرها فيه , و يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى توفرت الشروط التالية:

1.وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .

2.توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .

3.حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .

4.موافقة صاحب الصلاحية .

5.يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (21)

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل ؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي :

1.ترشيح صاحب الصلاحية .

2.الحاصل على تقدير أعلى .

3.الحاصل على شهادات علمية أعلى ، أو دورات تدريبية أكثر .

4.الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة .

5.الأقدمية في العمل بالمنشأة .

الانتداب

المادة (22)

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي :

1.تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته .

2.يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن ، و الطعام ، و ما إلى ذلك ؛ ما لم تؤمنها له المنشأة .

3.قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرارالانتداب ؛ وفقاً للفئات ، و الضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن ، و يكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقرعمله إلى وقت عودته ؛ وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة .

لمزايا و البدلات

المادة (23)

تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب ، و كذلك وسيلة النقل إذا نُص على ذلك في عقد العمل ، و يجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن ، وبدل نقل نقدي .

أيام وساعات العمل

المادة (24)

1.يكون عدد أيام العمل 6 أيام في الأسبوع ، و يكون (يوم) الجمعه لراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، و يجوز للمنشأة ـ بعد إبلاغ مكتب العمل المختص ـ أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، و عليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، و لا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

2.تكون ساعات العمل (ثماني) ساعات عمل يومياً تخفض الى (ست) ساعات يوميا في شهر رمضان للعمال المسلمين .

العمل الإضافي

المادة (25)

1.في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي ؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عدد الأيام اللازمة لذلك ؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل .

2.تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50 %) من أجره الأساسي .

التفتيش الإداري

المادة (26)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم ، و انصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك ، و على العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طُلب منهم ذلك

المادة (27)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره ، و انصرافه بإحدى الوسائل المُعدة لهذا الغرض .

الإجازات

المادة (28)

يستحق العامل عن كل سنة من سنواتٍ الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن 21.0 ، تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوما ، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ، و للعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل ؛ و يجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك .

المادة (29)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد ، و المناسبات ؛ وفق مايلي :

1. 5.0 أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع و العشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .
2. 6.0 أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .
3. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان) .

وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها .

أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة (30)
يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :
1. 5.0 أيام عند زواجه .
2. 3.0 أيام في حالة ولادة مولود له .
3. 5.0 أيام في حالة وفاة زوجة العامل ، أو أحد أصوله ، أو فروعه .
4.أربعة أشهر ، و عشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ؛ و لها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها ، و لا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .
5. 15.0 يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .
وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

المادة (31)
يستحق العامل – الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة ، أو مرجع طبي معتمد لديها – إجازات مرضية خلال السنة الواحدة ، و التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية ؛ سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ، وذلك على النحو التالي :
1.الثلاثون يوماً الأولى ، بأجر كامل .
2.الستون يوماً التالية ، بثلاثة أرباع الأجر .
3.الثلاثون يوماً التي تلي ذلك ، بدون أجر .
وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية .

الرعاية الطبية
المادة (32)
تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً ؛ وفقا لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني ، و لائحته التنفيذية ، كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ؛ وفقاً لما يقرره نظامها .

تشغيل النساء
المادة (33)
تعد المنشأة في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء أماكن ، و مقاعد لاستراحة العاملات بمعزل عن الرجال ، و دورات مياه خاصة بهن .

مادة (34)
للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء ، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ؛ و يحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة ، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ، و لا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها .
و في حالة إنجاب طفل مريض ، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة ؛ فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع ؛ و لها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر .

المادة (35)
يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة ، أو فترات استراحة ، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد ، و ذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ، و تحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، و ذلك لمدة أربعة ، و عشرين شهرا من تاريخ الوضع ، و لا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، و يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، و تحدد فترة ، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

الخدمات الاجتماعية
المادة (36)
تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :
1.إعداد مكان لأداء الصلاة .
2.إعداد مكان لتناول الطعام .
3.توفر المنشأة المتطلبات ، و الخدمات ، و المرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (37)

1.يجوز للمنشأة إلزام كل ، أو بعض العاملين بارتداء زيّ موحد ، و في كل الأحوال يراعى في أي زيّ بالنسبة للرجال ملائمته للذوق العام ، و بالنسبة للنساء أن يكون محتشما ، و فضفاضا ، و غير شفاف .

2.على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، و الأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين .

3.يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر , و على المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة .

4.على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيحائية ، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء ، أو ينال من الكرامة ، أو السمعة ، أو الحرية ، أو يقصد منه استدراج ، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة ؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح ، وذلك عند التواصل المباشر ، أو بأي وسيلة تواصل أخرى ، و للمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، و الإجراءات الضرورية ، و اللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك .

المادة (38)

1.يعتبر من قبيل الايذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، و جميع أشكال الاستغلال ، أو الابتزاز ، أو الإغراء ، أو التهديد ؛ سواء أكانت جسدية ، أو نفسية ، أو جنسية ؛ و التي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل ، أو من قبل العامل على صاحب العمل ، أو من قبل عامل على آخر ، أو على أي شخص موجود في مكان العمل ، و تعتبر المساعدة ، و التسترعلى ذلك في حكم الإيذاء .

2.يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول ، أو الكتابة ، أو الاشارة ، أو الايحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

المادة (39)

1.مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، و يجوزلكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء ، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك ؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة ، أو من أعلى سلطة فيها ؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة .

2.على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، و التوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، و ذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى ، أو البلاغ .

المادة (40)
1.مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، و الشهود ، و تدون كل ما يجري في محاضر ؛ توقع من الأطراف ، و الشهود على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .
2.للّجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، و الاستماع إلى أقواله ، و على من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية .
3.يجوز للّجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي ، و المشكو في حقه أثناء فترة التحقيق .
4.في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة ؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي .
5.إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام ؛ لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك .
6.في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ ؛ إذا تبين لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي .
7.لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة .
8.لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبيًا عليه .

المخالفات والجزاءات
المادة (41)
المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ، و تستوجب أيًا من الجزاءات التالية :
1.الإنذار الكتابي : و هو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحًا به نوع المخالفة التي ارتكبها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثلها مستقبلًا .
2.غرامة مالية : و هي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم ، و خمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
3.الإيقاف عن العمل بدون أجر : و هو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة ، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
4.الحرمان من الترقية ، أو العلاوة الدورية : و ذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
5.الفصل من الخدمة مع المكافأة : و هو فصل العامل بناءً على سبب مشروع ؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
6.الفصل من الخدمة بدون مكافأة : و هو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض ؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل .
ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ، و مدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله .

المادة (42)
كل عامل يرتكب أيًّا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات ، و الجزاءات – الملحق بهذه اللائحة – يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها .

المادة (43)
تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة ، من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة ، أو من يفوضه ؛ و يجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف .

المادة (44)
في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يومًا على سبق ارتكابها ؛ فإنه لا يعتبر عائدًا ، و تعد مخالفة ، و كأنها ارتكبت للمرة الأولى .

المادة (45)
عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد ، يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة .

المادة (46)
لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد , كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام , و لا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه .

المادة (47)
لا توقع المنشأة أيًّا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد ، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه ، و سماع أقواله ، و تحقيق دفاعه ، و ذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص .

المادة (48)
لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسئول ، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .

المادة (49)
لا يجوز مساءلة العامل تأديبيًا عن مخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يومًا من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها ، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

المادة (50)
لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل ، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يومًا .

المادة (51)
تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أُوقِع عليه من جزاءات ، و نوعها ، و مقدارها ، و الجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة ، و إذا امتنع العامل عن استلام الإخطار ، أو رفض التوقيع بالعلم ، أو كان غائبا ؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختارالثابت في ملف خدمته ، أو بالبريد الالكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل ، أو المعتمد لدى المنشأة ؛ و يترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية .

المادة (52)
يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات ، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها ، و تاريخ وقوعها ، والجزاء الموقع عليه ؛ و تحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .

المادة (53)
تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص ؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل ، و يكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة ؛ و في حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل .

التظلم

المادة (54)

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية ، أو القضائية المختصة ، أو الهيئات ؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف ، أو إجراء ، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ، و يقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف ، أو الإجراء المتظلم منه ، و لا يضار العامل من تقديم تظلمه ، و يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه ، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم .

أحكام ختامية

المادة (55)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها ؛ على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها .

المخالفات والجزاءات

أولًا : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 5% , ثالث مره 10% , رابع مره 20%

التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين , اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 15% , ثالث مره 25% , رابع مره 50%

التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . اول مره 10% , ثاني مره 15% , ثالث مره 20% , رابع مره 50%

التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . اول مره 25% , ثاني مره 50% , ثالث مره 75% , رابع مره يوم .

التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . اول مره 25% , ثاني مره 50% , ثالث مره 75% , رابع مره يوم

التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . اول مره 30% , ثاني مره 50% , ثالث مره يوم , رابع مره يومان بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر

التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ سواءً ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . اول مره انذار كتابي , ثاني مره يوم , ثالث مره يومان , رابع مره ثلاثة ايام بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر .

ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (15) دقيقة .
اول مره انذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 20% , رابع مره يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل

ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (15) دقيقة . اول مره 10% , ثاني مره 25% , ثالث مره 50% , رابع مره يوم بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل.

البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق . اول مره انذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 20% , رابع مره يوم .

الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة ايام , ثالث مره اربعة ايام , رابع مره الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة

الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة ايام , ثالث مره اربعة ايام , رابع مره الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة , بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب

الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة . اول مره اربعة ايام , ثاني مره خمسة ايام , ثالث مره الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة , رابع مره فصل من الخدمة مع المكافأة ؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (30) يوم ، أو العلاوات لمرة واحدة , بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب

الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً ، خلال السنة العقدية اول مره خمسة ايام , ثاني مره الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة ، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل , ثالث مره فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل , بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب

الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .

الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة . الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .

ثانيًا : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام . اول مره 10% , ثاني مره 25% , ثالث مره 50% , رابع مره يوم .

استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة . اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 15% , رابع مره 25%

استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات المنشأة ؛ لأغراض خاصة ، دون إذن .
اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 25% , رابع مرة 50%

تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه ، أو لم يعهد به إليه . اول مره 50% , ثاني مره يوم , ثالث مره يومين , رابع مرة ثلاثة أيام .

الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك . اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 15% , رابع مره 25%

الإهمال في تنظيف الآلات ، و صيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .
. اول مره 50% , ثاني مره يوم , ثالث مره يومين , رابع مرة ثلاثة أيام .

عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل . اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 25% , ثالث مره 50% , رابع مره يوم.

تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة ايام , ثالث مره خمسة ايام , رابع مره فصل مع المكافأة .

الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، ....الخ) . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة ايام , ثالث مره خمسة ايام , رابع مره فصل مع المكافأة .

الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة . اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 15% , رابع مره 25%

النوم أثناء العمل . اول مره إنذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 25% , رابع مره 50%

النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .. اول مره 50% , ثاني مره يوم , ثالث مره يومان , رابع مره ثلاثة ايام .

التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل . اول مره 10% , ثاني مره 25% , ثالث مره 50% , رابع مره يوم .

التلاعب في إثبات الحضور ، و الانصراف . اول مره يوم, ثاني مره يومان , ثالث الحرمان من الترقيات والعلاوات لمرة واحدة , رابع مره فصل من الخدمة مع المكافأة.

عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، و المعلقة في مكان ظاهر . اول مره 25% , ثاني مره 50% , ثالث مره يوم , رابع مره يومان

التحريض على مخالفة الأوامر ، و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة ايام , ثالث مره خمسة ايام , رابع مره فصل مع المكافأة .

التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، و المنشأة . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة ايام , ثالث مره خمسة ايام , رابع مره فصل مع المكافأة .

الإهمال ، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، و الأجهزة . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة ايام , ثالث مره خمسة ايام , رابع مره فصل مع المكافأة .

ثالثًا : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل . اول مره يوم , ثاني مره يومان , ثالث مره ثلاثة أيام, رابع مره خمسة أيام .

التمارض ، أو ادعاء العامل كذبًا أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه . اول مره يوم , ثاني مره يومان , ثالث مره ثلاثة أيام, رابع مره خمسة أيام .

الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج . اول مره يوم , ثاني مره يومان , ثالث مره ثلاثة أيام, رابع مره خمسة أيام

مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل . اول مره 50% , ثاني مره يوم , ثالث مره يومان , رابع مره خمسة أيام

الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها إنذار كتابي , ثاني مره 10% , ثالث مره 25% , رابع مره 50%.

رفض التفتيش الإداري عند الانصراف اول مره 25% , ثاني مره 50% , ثالث مره يوم , رابع مره يومان .

عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة أيام , ثالث مره خمسة أيام , رابع مره فصل مع المكافأة .

الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة . اول مره إنذار كتابي, ثاني مره يوم, ثالث مره يومان, رابع مره خمسة أيام .

تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة أيام, ثالث مره خمسة أيام .رابع مره فصل مع المكافأة

الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولًا ، أو فعلًا اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة أيام, ثالث مره خمسة أيام .رابع مره فصل مع المكافأة

الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحقير . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة أيام, ثالث مره خمسة أيام .رابع مره فصل مع المكافأة

الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية . فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)

الاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول ، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسببه . فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)

تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية . اول مره ثلاثة أيام, ثاني مره خمسة أيام, ثالث مره فصل مع المكافأة.

عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور ، أو الإدلاء بالأقوال ، أو الشهادة . اول مره يومان , ثاني مره ثلاثة أيام, ثالث مره خمسة أيام . رابع مره فصل مع المكافأة